

ACTA PARITARIA LOCAL N° 07 /2020

En la ciudad de Mar del Plata, a los 15 días del mes de julio de 2020, se reúnen en representación de la Gestión la. Secretaria de Asuntos Laborales, CP Romina HERNÁNDEZ, Subsecretario de Obras y Servicios Arq. Emanuel PEREDO y en representación de la Asociación del Personal Universitario (APU) la paritaria María Victoria SCHADWILL, los paritarios Sergio MENDOZA, Lucas RINDEL y Agustín MALAGUTTI

IMPLEMENTACION DEL TRABAJO PRESENCIAL Y REMOTO

APU solicita la creación de un equipo de apoyo para el trabajo remoto y presencial, para asistir a la implementación de estas modalidades en el marco de la emergencia sanitaria COVID – 19.

La gestión informa que es responsabilidad de esta llevar adelante los acuerdos alcanzados en ámbitos paritarios nacionales y locales, que es la propia paritaria el lugar para resolver las cuestiones en aplicación que surjan. No cree necesario la creación de un equipo de apoyo

Ademes informamos que para el trabajo remoto se presentará en la comisión de capacitación, una propuesta de cursos que ayuden a adquirir o mejorar el uso de las herramientas necesarias para el teletrabajo.

MECANISMO PARA LA RESOLUCIÓN DE SOLICITUDES DE TRABAJO PRESENCIAL

APU propone mecanismo para la resolución de solicitudes de trabajo modo presencial (ANEXO I)

La gestión manifiesta que se indicó el procedimiento para la recepción de solicitudes de trabajo modo presencial en el Memo N° 9 de la Secretaria de Asuntos Laborales Universitarios, publicado el día 6 de julio. Respecto al mecanismo que APU quiera darse internamente para resolverlo entendemos no requiere nuestra consideración. Se solicita que se debe bregar por la pronta resolución de dichas solicitudes.

REGLAMENTACIÓN DE TRABAJO REMOTO EN EL MARCO DE EMERGENCIA SANITARIA COVID 19

APU manifiesta que tal lo expresado anteriormente en Paritarias n° 4 y 6 se debe reglamentar el trabajo modalidad remota en el marco de lo establecido en la Paritaria de Nivel General entre la FATUN-CIN y Ministerio de Educación. Traemos propuesta de reglamentación:

“REGLAMENTACIÓN TRABAJO REMOTO EN CONTEXTO DE EMERGENCIA SANITARIA

Considerando que el trabajo remoto en contexto de emergencia sanitaria reúne las siguientes características:

1. Se realiza en el ámbito privado del/la trabajador/a.
2. Involucra compartir el espacio laboral con las obligaciones familiares como cuidado de niña/os y/o adultas/os mayores.
3. El trabajador/a pone a disposición de la Universidad su propia infraestructura (equipamiento, área de trabajo, electricidad, calefacción, internet, etc) para el desarrollo de las tareas.

4. Sólo puede ser realizado por quienes cuenten con las condiciones adecuadas en su domicilio.

Y se debe garantizar a quien realice trabajo mediante escritorio remoto el ejercicio pleno de derechos:

1. De participación y afiliación sindical regulados por la legislación vigente.
2. De capacitación laboral según lo normado por el CCT
3. De tener un régimen de licencia adecuado a la modalidad de trabajo planteada.
4. De todas las garantías normadas en el CCT y las paritarias nacionales y las paritarias locales
5. De el cumplimiento de las obligaciones del empleador normadas por el CCT y las paritarias nacionales y las paritarias locales

La presente normativa reglamenta el trabajo remoto en el marco de la Emergencia Sanitaria COVID 19, en base lo establecido por la Paritaria de Nivel General - fecha 28 de mayo - acordada entre la FATUN, CIN y Ministerio de Educación de la Nación; y bajo lo normado en el Convenio Colectivo de Trabajo 366/06 y los Acuerdos Paritarios Locales.

En aquellos casos donde la tarea que realiza el/la trabajador/a pueda llevarse a cabo con la modalidad de trabajo mediante escritorio remoto, y a fin de garantizar las condiciones laborales se establece que:

ARTICULO 1: Jornada laboral: se debe respetar la jornada laboral habitual de 35 hs semanales, de lunes a viernes del/la trabajador/a. Esta solo podrá ser modificada mediante acuerdo escrito suscripto por aquel/aquella. Por fuera del horario habitual, el trabajador o trabajadora no tiene obligación contractual de realizar tareas o mantener comunicación que tengan que ver con el ámbito laboral.

ARTICULO 2: Derecho a la desconexión: se deberá garantizar que el/la trabajador/a gozará del derecho a la desconexión digital una vez que haya concluido su horario de trabajo. Entiéndase por desconexión digital al derecho de no aceptar llamados telefónicos o cualquier tipo de mensaje por medios digitales de índole laboral.

ARTICULO 3: Provisión de equipamiento, medios de comunicación y capacitación: se debe garantizar la capacitación y los medios materiales, equipamiento y de comunicación necesarios para la realización de las distintas tareas. En caso de que el/la trabajador/a no se encuentre capacitada/o o no cuente con las herramientas (software, computadora, impresora, material de librería, etc.) para realizar sus tareas de forma virtual, no existe obligación para realizar las mismas hasta tanto no se le garantice los medios y la capacitación para que pueda realizarlas.

ARTICULO 4: Respeto a las funciones: en caso que la virtualidad implique funciones distintas a la categoría que tiene el/la trabajador/a, no existe obligación de realizar dicha tarea.

ARTÍCULO 5: SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE REALIZAR TRABAJO EN MODALIDAD REMOTA:

Teniendo en cuenta los considerando planteados las tareas bajo modalidad remota no podrán ser obligatorias y se deberá a pedido del/la trabajador/a otorgarse las siguientes licencias especiales:

1. Licencia por razones socio/ambientales: El/la trabajador/a que deba realizar trabajo bajo modalidad remota, tendrá derecho a hacer uso de licencia con goce de sueldo en forma continua o fraccionada sin limite de tiempo durante la duración de la emergencia sanitaria COVID-19.
2. Permisos excepcionales por razones socio/ambientales: Se justificarán con goce de haberes TODOS los permisos solicitados en carácter excepcional por razones

socio/ambientales antes, durante o al finalizar la jornada a aquellos/as trabajadores/as que deba realizar trabajo bajo modalidad remota.

ARTÍCULO 6 PLANIFICACIÓN LABORAL: La planificación laboral por parte de las jefaturas y/o autoridad deberá contemplar a solicitud del trabajador la reducción del volumen de trabajo y la postergación de los plazos de entregas.

ARTÍCULO 7 VIGENCIA DE LA MODALIDAD DE TRABAJO, ESCRITORIO REMOTO: La modalidad de trabajo remoto es una modalidad de carácter excepcional y que se implementara SOLO en el contexto de la Emergencia Sanitaria COVID - 19.

ARTÍCULO 9 DERECHO A COMPENSACIÓN DE GASTOS DE MANERA EXTRAORDINARIA - COVID-19: El desarrollo del trabajo por escritorio remoto deberá ser abonado en su totalidad por la Universidad, y no podrá suponer, en ningún caso, la asunción por parte del/la trabajador/a de gastos, directos o indirectos, relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. El monto de la misma será equivalente al adicional por título secundario y de carácter remunerativo.

ARTÍCULO 10 SEGURIDAD INFORMÁTICA - Es responsabilidad de la Universidad la seguridad informática sobre el software y los medios de conexión necesarios para desarrollar las tareas a desarrollar por el/la trabajador/a.

ARTÍCULO 11 La Paritaria Local es el órgano donde se contemplaran:

- Todas las situaciones y/o problemáticas que resulten un impedimento para la realización de las tareas con la modalidad remota.
- Todo lo referente a la regulación de la misma
- La interpretación de la presente norma

ARTÍCULO 12 PROCEDIMIENTOS ANTE REQUERIMIENTOS O CAMBIO DE CONDICIONES NECESARIAS PARA EL TRABAJO EN ESCRITORIO REMOTO - El/la trabajador/a deberán comunicar por correo electrónico a su superior directo/a, con copia a SALU, cualquier cambio en las condiciones de disponibilidad para realizar la tarea vía escritorio remoto, indicando los motivos. En caso de requerir equipamiento, software u otro elemento necesario para el desarrollo de la tarea, esta solicitud se debe realizar por correo electrónico al superior directo.”

La Gestión toma conocimiento de la reglamentación propuesta por APU, manifestamos nuevamente que somos sumamente respetuosos de los derechos convencionales y normas del trabajo, no siendo necesaria su incorporación en un nuevo plexo normativa por contar ya con plena vigencia, se informa además que se tendrá en consideración lo solicitado por los trabajadores/as en forma particular en sus pedidos y que la normativa existente, RR 3598 y modificatorias, la misma prevé situaciones de fuerza mayor. La Gestión se abocara a la solución de los mismos teniendo en cuenta la mayor flexibilidad, gradualidad y adaptación a esta realidad.

Así mismo informamos que se encuentra en el proyecto de Resolución de Rectorado de adhesión a la Resolución Conjunta 03-2020 donde se prevé para todos/as los trabajadores/as NO Docentes el derecho a Desconexión Digital.

AMPLIACIÓN DE LICENCIAS POR CUIDADO

APU propone la incorporación a nuestro Régimen de Licencias, justificaciones y franquicias RR 3598/08 la siguiente licencia:

“Cuidado de familiar en edad escolar a cargo y/o persona con discapacidad”: En el marco de la declaración jurada presentada por el punto 2.3.9. El/la trabajador/a tendrá derecho a licencia con goce de haberes para atender a “familiar a cargo en edad escolar” en el caso que la institución educativa a la cual asiste se encuentre cerrada o imposibilitada de recibir al menor. Para la justificación de esta licencia se tomará en concepto de Declaración Jurada la manifestación por parte del/la trabajador/a que el establecimiento educativo se encuentra cerrado o imposibilitado de recibir la persona en cuestión.

Cuidado de familiar ya sean menores, personas mayores y/o persona con discapacidad a cargo: En el marco de la declaración jurada presentada por el punto 2.3.9. El/la trabajador/a tendrá derecho a licencia con goce de haberes para atender a personas del grupo familiar **“ya sean personas mayores y/o persona con discapacidad”** en los casos que:

1. La institución a la cual asiste se encuentre cerrada o imposibilitada de recibir a la persona en el horario laboral del trabajador.
2. Se den situaciones excepcionales que obliguen al/la trabajador/a a tener que asistir al familiar en cuestión. Con un máximo de 10 licencias anuales.
3. Otros que por motivos locales, provinciales o nacionales establezca la UNMdP de forma genérica.

Para la justificación de esta licencia, se tomará en concepto de Declaración Jurada la manifestación por parte del/la trabajador/a de la situación que la motiva ya sea que se encuentra cerrado o imposibilitado de recibir la persona en cuestión la institución o los motivos excepcionales que requirieron el uso de la licencia.”

La gestión recepciona la solicitud de APU y lo analizara. **Informamos que se** encuentra para acto administrativo la reglamentación y adhesión, por parte de la Gestión de licencias y adecuaciones horarias establecidas en la Resolución conjunta 3/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, mientras dure la situación del ASPO y DISPO licencias en caso de hijxs en edad escolar.

CALEFACCIÓN COMPLEJO UNIVERSITARIO

APU expresa tal lo adelantado mediante nota al Rector – fecha 14 de julio- que se **exige** en carácter de urgente se garantice la instrumentación de medidas para implementar una solución inmediata de calefacción para los sectores donde el personal se desempeña y la planificación que corresponda para que dicha situación, que entendemos totalmente evitable no se repita.

La gestión informa que con fecha 16 de julio se hará entrega de 3 turbo calefactores a los encargados de los servicios de Guardia y Serenos del edificio CUMB. Se anexa constancia por escrito

SOLICITUD DE MEDIDAS PRECAUTORIAS ANTE EL BROTE EPIDEMIOLÓGICO LOCAL

APU trae a la Paritaria el planteamiento realizado al Sr Rector mediante notas APU n° 280/81 de fechas 10 y 12 de julio.

APU expresa que teniendo en cuenta la evolución registrada en la ciudad y en pos de garantizar las condiciones laborales para el desarrollo de las tareas presenciales, les solicitamos tomar las siguientes medidas con carácter de urgente:

- El cierre inmediato de los edificios limitando el acceso al mismo a personal esencial, hasta tanto no se modifique positivamente el indicador epidemiológicos **“Tiempo de duplicación de casos”**.

- Se habilite un solo acceso en el Complejo Universitario Manuel Belgrano.
- Se acondicione y defina el espacio para aislar a los individuos que reúnan los requisitos de casos sospechosos hasta que se resuelva su traslado. De acuerdo a lo establecido por el protocolo local y nacional.
- Se implemente un sistema de control digital de ingreso.
- Se solicite al “Comité de Contingencia Sanitaria” creado por RD 372/20 del Director Interino de Escuela Superior de Medicina. Realice el análisis epidemiológico de las siguientes variables epidemiológicas en función de los nuevos casos presentados:
 - La existencia de casos autóctonos en los que no se pueda identificar la cadena de transmisión correspondiente a un escenario de transmisión comunitaria
 - Se determine de forma independiente el tiempo de duplicación de casos, según las recomendaciones del ministerio de salud de la nación.
- Se cree un equipo de profesionales interdisciplinario, transversal a las UA y dependiente de la Unidad Central dedicado exclusivamente a la elaboración de informes de carácter técnico y/ de divulgación de la situación epidemiológica y los alcances estadísticos de los métodos de medición implementados en la ciudad.
- Se implemente preventivamente las acciones correspondientes a la fase 1 del sistema de fases interno, acordado en Paritaria Local n°6. Hasta que no se modifiquen los tiempos de duplicación de casos positivamente.

La gestión manifiesta toma conocimiento de lo planteado por APU y no acuerda con lo solicitado, que es competencia funcional y técnica por parte de las autoridades Nacionales, Provinciales y municipales el análisis epidemiológico de la situación del COVID 19 en la ciudad de Mar del Plata y Balcarce y la determinación de las fases correspondiente.

Que la UNMDP está trabajando mancomunadamente y está a disposición de las autoridades. Que la situación de la ciudad pese al aumento de casos, sigue siendo la Fase 4: Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio, tanto para el gobierno municipal como para el gobierno provincial y nacional.

Que se seguirán tomando las medidas pertinentes para cuidar la salud de toda la comunidad universitaria, que se encuentran aprobados los protocolos y que deben cumplirse, todo esto en el marco de las actividades que la Fase 4 permite realizar, pero que es necesario avanzar en la mayor normalidad posible en el funcionamiento de la Institucion.

SUPLEMENTOS POR MAYOR RESPONSABILIDAD

APU expresa que en base a actos administrativos de otorgamientos de SMR del conflicto 2019, quedan pendientes.

Títulos y Legalizaciones: 1-8083/18 y 1-9280/18

Facultad Arquitectura: 1-7249/18

Se exige se de cumplimiento inmediato y resolución -bajo los compromisos y acuerdo paritario- de los Suplementos por Mayor Responsabilidad que son parte de conflicto 2019:

La Gestión informa que se encuentra trabajando en el acto administrativo del expediente 1-7249/18. El expediente 1-8083/18 pudo escanearse y se encuentra para informe de DPNP y el 1-9280/18 se encuentra en el área de títulos

APU toma conocimiento de los actos administrativos con los nuevos otorgamientos de Suplementos por Mayor Responsabilidad: RR 3533/20 (Facultad de Ciencias Económicas);

RR 3505/20, RR 3506/20 y RR 3507/20 (Servicio Universitario de Salud); RR 3519/20, RR 3520/20 y RR 3521/20 (Servicio Social Universitario).

Y anexamos el cuadro con lo pendiente de informe de situación y resolución.

Agrup/Categoría	Area/dependencia	Expediente
Adm-5	Biblioteca Central	1-9928/19
Adm-5	Ingeniería	8-3922/19
Serv.Grales-5	Ingeniería	8-4024/19
Adm-3	SAF	1-11435/20
Serv.Grales-5	Vigilancia	1-7466/18
Serv.Grales-5	Vigilancia	1-7465/18

La gestión informa que en las próximas semanas se publicara las RR correspondientes a los expedientes 1-9928/19, 8-3922/19, 8-1024/19. El expediente 1-11435/20 ya tiene Asignación Presupuestaria y está en la DPND para informe. Los expedientes 1-7466/18 y 1-7465/18 están siendo analizados.

SERVICIO SOCIAL UNIVERSITARIO

APU expresa que toma conocimiento sobre las resoluciones favorables de los reclamos planteados sobre ingreso de personal por baja (RR 3558/20) y otorgamientos de Suplementos por Mayor Responsabilidad (RR 3519/20, RR3520/20 y RR 3521/21).

En referencia al reclamo de recupero de categoría de las compañeras Trabajadoras Sociales del SSU solicitamos informe de avance a lo manifestado por la gestión en Acta Paritaria local 06/20 "se abocara a darle forma a un acto administrativo en el marco de la excepcionalidad del caso".

La gestión manifiesta que realizará una reunión con las Trabajadoras Sociales del SSU y la Secretaria de bienestar Ana Galvagni en esta semana.

APU expresa que como producto de reunión de base con la/os compañera/os del SSU y en el marco de las condiciones socio-sanitarias necesarias para el desarrollo de las tareas del área es que solicitamos se implementen las siguientes medidas:

1. Mejora al CCT en el marco de Paritaria Local: se reglamenta el ingreso al agrupamiento asistencial en la categoría 5.
2. Se apruebe en el marco de la paritaria local la estructura orgánico-funcional del área.
3. La asignación de un edificio propio acorde a las necesidades de las tareas a desarrollar por personal.

La gestión toma conocimiento

LICENCIA DE LARGO TRATAMIENTO EN EL MARCO DEL COVID 19

APU reitera la solicitud de dar respuesta a lo planteado en la Paritaria n°3 y al proyecto de interrupción de licencia 2.2.3 durante la vigencia de la emergencia sanitaria COVID 19.

Solicitamos en carácter excepcional, a lo establecido en el punto 2.2.3 del régimen de licencia: Que hasta tanto no exista respuesta de las áreas técnicas profesionales correspondientes y de la gestión sobre la propuesta de interrupción de licencia 2.2.3.:

Que en caso de existir personal que llegare a usufructuar de la licencia por largo tratamiento al 100%, se otorgue prórroga a los plazos máximos establecidos en el régimen de licencia para seguir percibiendo el 100% del salario.

La Gestión toma conocimiento de lo propuesto por APU y que la misma sigue bajo análisis. Independientemente de eso Informa que se está trabajando en aquellos casos donde se aguarda una respuesta de modificación de tareas por la condición de salud para resolverlo a la brevedad.

FALLO DE CAJA Y ADMINISTRACIÓN DE FONDOS MENORES

APU reitera el reclamo del no cobro del Adicional de Fondos Menores en una de las dependencias de la Subsecretaria de Legal y Técnica, **se solicita** el pago del mismo. Así mismo se requiere un informe a la SAF sobre la situación general.

La Gestión toma conocimiento. Se Informa que no se están realizando ni otorgando Fondos Menores, Cajas Chicas ni fondos rotatorios. Que La SAF se encuentra abocada a otras prioridades, como pago de sueldos, Pagos Proveedores de Bienes y Servicios, etc. y que se irá normalizando con el transcurso del tiempo y en un marco de regularización de las tareas presenciales y de teletrabajo.

ANEXO I

PARA SU IMPLEMENTACION PRIMERO TIENE QUE:

- Contarse con el listado del personal que puede realizar la tarea (planilla anexa)
- Realizarse la planificación progresiva para la implementación de la tarea (planilla anexa)
- Realizar la capacitación específica
- Garantizarse la condiciones de seguridad e higiene

Planillas anexas:

N° de tarea	Describa brevemente la tarea a habilitar presencialmente	Describa brevemente el o los motivo/s por el que no se puede realizar en formato remoto	Describa brevemente la forma de implementación de la tarea teniendo en cuenta: - El protocolo - El formato de reducción horaria - El personal disponible - otro
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Personal Disponible

Cantidad de personal habilitado en el área (no pertenece al grupo de riesgo, no tiene hijos a cargo y no usa transporte público)	
Cantidad de personal habilitado a solicitud expresa del /a trabajador/a en el área (no pertenece al grupo de riesgo, manifiesta expresamente voluntad de trabajar en forma presencial)	